

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS**



**LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA
PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES
PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CRNEL. GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA**

TESIS

PRESENTADA POR:

Br. DELIA YANETH MAMANI CHURA

Para optar el título de Contador Público

TACNA – PERU

2018

DEDICATORIA

Primeramente dedico a Dios quien ha llenado mi vida de bendiciones en todo este tiempo, por haberme dado el amor infinito y la sabiduría para culminar mi carrera Universitaria.

A mis padres David y Neomesia quienes fueron mi motivación para el logro de mi éxito profesional, quienes me enseñaron que las cosas en la vida se obtiene con humildad, paciencia y dedicación.

A mi esposo Guzmán por ser mi compañero de vida, quien está conmigo en la buenas y en las malas, por brindarme su amor incondicional.

A mi querida hija, por ser el mayor motivo de mi superación.

RECONOCIMIENTO

Un especial reconocimiento a todos mis docentes que me apoyaron día a día en el desarrollo del presente documento, por su vital aporte y desinteresada colaboración.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación determina los principios del código de ética profesional influyen en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

El tipo de investigación es básica. El diseño es no experimental, transeccional. La población objetivo en estudio estuvo constituida por el personal administrativo técnico y especialista de las áreas críticas de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, siendo un total de 56. La muestra es censal, es decir, toda la población.

Los resultados determinaron que, a un nivel de confianza del 95% se concluye que los principios del código de ética profesional influyen en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, debido a que, según la aplicación de la pruebas Chi² el valor $-p$ es menor a 0,05.

Palabras claves: Principios, código de ética profesional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation had to determine if the principles of the code of professional ethics influences the labor performance of the public accountants for their better development of the administrative management in the District Municipal Crnel. A hard tackle from Gregorio Albarracín to Lanchipa.

The type of research is basic. The design is non-experimental, transectional. The target population under study was constituted by the technical administrative staff and specialist of the critical areas of the Municipal District Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, being a total of 56. The sample is census, that is, the entire population.

The results determined that, at a 95% confidence level, the principles of the code of professional ethics influence the work performance of the public accountants of the Municipal District Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, because, according to the application of Chi2 tests, the -p value is less than 0.05.

Keywords : Principles, code of professional ethics, work performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
RECONOCIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
INTRODUCCION	1
ASPECTOS GENERALES	2
Descripción de la problemática	2
Formulación del Problema.....	5
Problema principal	5
Problemas específicos	5
Objetivos de la investigación	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	6
Justificación e importancia de la Investigación	6
CAPITULO I: MARCO TEORICO	8
1.1 Antecedentes de la Investigación a nivel internacional.....	8
1.2 Bases Teóricas	11
1.2.1 Ética Profesional	11
1.2.2 La ética del Contador Publico	11
1.2.3 Código de Ética, según IFAC, para Profesionales de la Contabilidad	23
1.2.4 Código de ética del funcionario publico	36
1.2.5 Desempeño Laboral	41
1.3 Definiciones de conceptos	47
1.4 Formulación de Hipótesis.....	50
1.4.1 Hipótesis Principal	50

1.4.2	Hipótesis Específicas	50
1.5	Variables de las Hipótesis.....	50
1.5.1	Identificación de Variable Independiente	50
1.5.2	Identificación de Variable Dependiente.....	51
CAPITULO II: METODOLOGIA DE INVESTIGACION		52
2.1	Tipo de Investigación.....	52
2.2	Diseño de la investigación: Transversal.....	52
2.3	Nivel de investigación.....	52
2.4	Población	53
2.5	Instrumentos de recolección de datos	53
2.6	Técnicas de procesamiento de datos	53
CAPITULO III: ANALISIS DE RESULTADOS.....		54
3.1	PRESENTACION.....	54
3.2	ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	54
CAPITULO IV.....		65
4.4	Discusión de Resultados	70
CONCLUSIONES.....		76
SUGERENCIAS		78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		79
ANEXOS.....		82

INDICE DE TABLAS

Tabla	Descripción	Pág.
Tabla 1	Principios del Código de Ética Profesional	54
Tabla 2	Principio de objetividad	56
Tabla 3	Principio de confidencialidad	57
Tabla 4	Competencia profesional y debido cuidado	58
Tabla 5	Desempeño laboral	59
Tabla 6	Desempeño laboral en el Área Contable	60
Tabla 7	Desempeño laboral en el área de Tesorería	61
Tabla 8	Desempeño laboral en el Área de Presupuesto	62
Tabla 9	Desempeño laboral en el área de Logística	63
Tabla 10	Desempeño laboral en el área de Gestión Tributaria	64

INDICE DE FIGURAS

Figura	Descripción	Pág.
Figura 1	Principios del Código de Ética Profesional	55
Figura 2	Principio de objetividad	56
Figura 3	Principio de confidencialidad	57
Figura 4	Competencia profesional y debido cuidado	58
Figura 5	Desempeño laboral	59
Figura 6	Desempeño laboral en el Área Contable	60
Figura 7	Desempeño laboral en el área de Tesorería	61
Figura 8	Desempeño laboral en el Área de Presupuesto	62
Figura 9	Desempeño laboral en el área de Logística	63
Figura 10	Desempeño laboral en el área de Gestión Tributaria	64

INTRODUCCION

Actualmente, en el mundo sobre todo en los países latinoamericanos se evidencia el crecimiento de la corrupción, debido a la falta de valores éticos, y sobre todo cuando no cumplen a cabalidad los principios del Código de Ética, por los profesionales de los diferentes profesionales de las diferentes áreas.

En Perú, la Contraloría General de la Republica ha fortalecido su capacidad operativa debido a que exageradamente ha crecido la corrupción sobre todo en las diferentes instituciones públicas, específicamente en las municipalidades, donde no se cumple a cabalidad los principios del código de ética profesional del contador público como los principios de: integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional, que no permite desempeñarse con eficiencia y con ética en la instituciones. Asimismo, se considera la importancia del comportamiento del servidor público, quien es todo funcionario, servidor o empleado de la entidades de la Administración Publica, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea este nombrado , contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado. (Ley 27815, Art. 4)

Asimismo, se realiza la importancia de la evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en la organizaciones, en este caso de la municipalidad, debido que la medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

ASPECTOS GENERALES

Descripción de la problemática

En la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, se viene observando que los contadores públicos que se desempeñan en las diferentes áreas, en algunas ocasiones no cumplen en gran medida el principio de integridad, pues a veces demuestran una conducta no tan intachable. Asimismo, en el desarrollo de las actividades, muchas veces los contadores no son tan objetivos, pues se encuentran involucrados en conflictos de interés y así a veces no actúa con independencia de criterio y admite intervención de terceros. También cuando se les encarga una labor relacionada al área tributaria no demuestran suficiente competencia profesional, por lo que a veces su labor no contribuye en forma óptima en la gestión municipal; como resultado de que los profesionales en ciertas ocasiones no cumplen a cabalidad con los principios de objetividad, confidencialidad, competencia profesional y debido cuidado en las diferentes labores, como tributación, auditoría, contabilidad., etc. Uno de los factores clave dentro del control interno es la reputación, la confianza y el ambiente de control que exista dentro de la empresa, ya que son los cimientos que hace posible una relación laboral satisfactoria, pues si se cumple con estos se genera un ambiente de trabajo sano, donde las personas puedan hablar sobre sus inquietudes, evitando de esta forma los conflicto y problemas que dañan al negocio. Así mismo, pareciera que algunos contadores, en el desarrollo de las actividades, muchas veces no son tan objetivos, pues se encuentran involucrados en conflictos de interés y, así a

veces, no actúan con independencia de criterio, como también no demuestran suficiente confidencialidad en las municipalidades.

Las causas de los principios del Código de Ética de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, son las siguientes:

- No cumplen en gran medida el principio de integridad, pues a veces demuestran una conducta no tan intachable.
- Asimismo, en el desarrollo de las actividades, muchas veces los contadores no son tan objetivos, pues se encuentran involucrados en conflictos de interés y así a veces no actúa con independencia de criterio y admite intervención de terceros.
- Cabe precisar que los contadores públicos no demuestran suficiente competencia profesional, por lo que la gestión de la municipalidad no mejora, pues los contadores en su función como auditor no detectan hallazgos y no determinan las responsabilidades pertinentes.
- Asimismo, los contadores en sus diferentes funciones en las áreas operativas de la municipalidad, revelen información que debe mantenerse reservada para los fines de la entidad, por lo que no demuestran suficiente confidencialidad. El Contador Público Colegiado, debe tomar todas las medidas necesarias para asegurar que el equipo bajo su control y las personas de las cuales obtiene asesoría o apoyo, respeten el deber de confidencialidad.

Las consecuencias del problema son las siguientes:

- Los contadores no podrán cumplir adecuadamente su labor, es decir, demostrara un regular desempeño en las distintas áreas operativas.
- No desarrollaran un buen desempeño laboral en contabilidad, sobre todo en el área de integración contable, pues no contabilizan las operaciones de comprometido, devengado, girado y pagado, a través del Sistema Integrado de Administración Financiera.
- Asimismo, no ejecutaran un buen desempeño laboral en auditoria, pues en la municipalidad continúan las denuncias sobre todo en el área de logística, pues los contadores que laboran no tienen suficiente conocimiento de las normas del Sistema de Abastecimiento.
- Además, no desarrollan un adecuado desempeño laboral en finanzas, pues en el área de tesorería no emiten directivas internas sobre el manejo de los fondos, y las conciliaciones bancarias.
- Con respecto al desempeño en el área tributaria, no optimizan el manejo de la recaudación sobre todo proveniente del impuesto al Patrimonio Predial y arbitrios municipales, pues no dan una adecuada orientación a los usuarios.
- Asimismo, en cuanto al desempeño laboral en costos, se desarrolla en forma regular, sobre todo en la elaboración del TUPA.

De continuar tales problemas, la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa no podrá lograr la eficiencia, eficacia, la efectividad, la transparencia, y por lo tanto no podrá brindar una calidad del servicio óptimo.

Formulación del Problema

Problema principal

¿De qué manera los principios del código de ética profesional influyen en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa?

Problemas específicos

- a) ¿De qué forma el principio de objetividad influye en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa?
- b) ¿De qué manera el principio de confidencialidad influye en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa?
- c) ¿Cómo el principio de competencia profesional y debido cuidado influye en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar si los principios del código de ética profesional influyen en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

Objetivos Específicos

- a) Analizar de qué forma el principio de objetividad influye en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.
- b) Determinar de qué manera el principio de confidencialidad influye en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.
- c) Analizar cómo el principio de competencia profesional y debido cuidado influye en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

Justificación e importancia de la Investigación

El presente trabajo de investigación se justifica de acuerdo a los siguientes criterios:

Con respecto a la justificación de la investigación

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos sobre el cumplimiento de los principios del código de ética, en cuanto a los principio de integridad, principio de objetividad, observancia del principio de confidencialidad, principio de competencia y debido cuidado y el principio de comportamiento profesional, encontrar explicaciones a situaciones de la función académica de los docentes y la labor de investigación.

En cuanto a la justificación Metodológica, para mejorar el desempeño laboral de los contadores públicos, se acude al empleo

de técnicas de investigación para medir el cumplimiento del código de ética del contador público, a través de la aplicación de una guía de análisis documental y el procesamiento en el SPSS 22, así los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación de técnicas de investigación válidas en el medio, como el cuestionario y el SPSS 22.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1 Antecedentes de la Investigación a nivel internacional

Ibarra (2005) desarrolló el trabajo de investigación denominado “Ética y formación profesional integral” de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, Distrito Federal, México”. El autor entre sus conclusiones, refiere que: si bien la ética profesional se traduce en una agrupación de principios, valores y criterios, enfocados a regular la conducta con el propósito de que el egresado logre ser un buen profesionista, es vital indicar que este proceder ético que impulsa no sólo afecta a la personalidad del profesionista, también tiene un efecto en la dimensión innovadora y científica, de su quehacer profesional.

Queipo & Useche (2002), desarrollaron el estudio “El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria Revista de Ciencias Sociales” Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Los resultados determinaron que la Victoria, partiendo de las variables analizadas se puede derivar que existen elementos que afectan el desempeño de los trabajadores; unos positivos, como el nivel que sienten gran parte del personal de mantenimiento al ejecutar su trabajo; la relevancia que las personas le dan al mismo; la armonía y cooperación entre los trabajadores para el cumplimiento de sus labores; así como, contar con un

supervisor que transmite en forma explícita las tareas a ejecutar para lograr los objetivos.

Por tanto, se determina que el desempeño laboral es importante en toda empresa para lograr el éxito organizacional, por lo que es indispensable que los profesionales desarrollen buenas prácticas de ética, como la honestidad, integridad, honradez, cuidado y esmero profesional, etc.

Silvia, (2015) desarrolló el estudio “Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del Contador Público armonizado con las exigencias del nuevo Régimen Económico”. Universidad Nacional de Trujillo, los efectos más relevantes fueron que la Ética del Contador Público está enmarcado en la deontología profesional, es decir, los derechos y deberes que tiene que cumplir el profesional contable en su ejercicio profesional, cumpliendo con todos los principios.

Guibert (2013) desarrolló el estudio “El rol del contador público y su Responsabilidad Ética ante la Sociedad”, (Tesis doctoral). Universidad San Martín de Porres. El autor concluye que, como resultado de los datos logrados en la investigación se ha demostrado que el contador si analiza y registra los hechos económicos de la empresa. Estas respuestas coinciden con el aporte que la Contabilidad brinda para las tomas de decisiones y prácticas de un buen gobierno.

- Por lo tanto, se concluye que los contadores actualmente no cumplen con los valores éticos, en el desarrollo de sus actividades como profesionales, por lo que los colegios profesionales deben

impartir lo que significa el Código de ética del contador públicos, de lo contrario su imagen sería deteriorada gradualmente, y se perdería la confianza antes los usuarios, es decir, de los gerentes de las MYPEs.

Chong (2013) elaboró el estudio “Incremento del Nivel de Desempeño Laboral Mediante da Implementación de Un Sistema de Administración Del Conocimiento en Cervecería San Juan S.A – Tarapoto” de la Universidad Nacional de San Martín. El estudio concluye que para plantear resoluciones en otras áreas o centros que requieren automatizarse y organizarse en la determinacion de desempeño, y así seguir el desarrollo de modernización e innovación de todas las sedes.

Fernandez (2016) desarrolló el estudio “El contador público, la innovación y los valores éticos y su incidencia en la responsabilidad profesional y social en la Gestión del Gobierno Regional de Ayacucho, 2015” el autor concluyo que la innovación es un componente muy importante en el desempeño profesional del contador público; por lo que se determina la necesidad que los contadores desarrollen buenas prácticas de ética, y coadyuven al crecimiento de la empresa, de lo contrario sería sujetos a sanciones, establecidos por el código penal.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Ética Profesional

1.2.1.1 Definición

Es la conducta de forma profesional, cuando ejecuta sus tareas, que debe estar basados en principios y criterios básicos, que de considerar en el ejercicio profesional el Contador Público. Su fin es brindar los componentes con el fin de dar forma al proceder ético, en el quehacer contable. (Hirsch, A. 2006).

1.2.2 La ética del Contador Publico

1.2.2.1 Marco Normativo del Código de Ética del Contador

- La Constitución Política del Perú del Art. 20º dispone: “la autonomía de los Colegios Profesionales y les confiere personalidad de derecho público interno”.
- Ley N° 28951 trata de: “Ley de Competencias del Contador Público Colegiado y de los Fines, Naturaleza y atribuciones de los Colegios de Contadores Públicos y de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú”.
- El Decreto Ley N° 25892: “Ley de Creación de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú”.
- El Decreto Supremo N° 008-93-JUS: “Reglamento de la Ley N° 25892”.
- El Decreto Ley N° 25873: “Ley de Libre Ejercicio de las Profesiones Universitarias Liberales en todo el Territorio Nacional”.

- Ley N° 28948: “Ley de Institucionalización del Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales del Perú”.
- Ley N° 27444: “Ley del Procedimiento Administrativo General”.

Al respecto, se determinó que se hace necesario que el colegio de contadores desarrolle eventos donde haga conocer la importancia de las normas de ética, que delinearán el camino ético que deben seguir los contadores, y de esta forma desarrollan buenas práctica con valores como: la honestidad, la integridad, cuidado y esmero profesional, confidencialidad.

1.2.2.2 Componentes del Código de Ética del Contador

a) De los Principios Fundamentales de la Ética Profesional

El Contador Público Colegiado, deberá cumplir obligatoriamente los Principios Fundamentales siguientes:

Según Silvia (2015) desarrolló que:

El estudio de “Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del Contador Público armonizado con las exigencias del nuevo Régimen Económico”. Los derechos y deberes que tiene que cumplir el profesional contable son los principios de competencia profesional, objetividad, confidencialidad, independencia de criterio e imparcialidad y comportamiento profesional.

Integridad

Cuando un contador es justo y honesto en sus relaciones profesionales, se refiere al principio de Integridad, es decir, que sea probo e intachable en sus actividades. Este principio fundamental que los contadores deben practicar de lo contrario, sería sancionado por el Código Penal establecido por Ley.

Por tanto podemos indicar que el profesional debe actuar en valor de lo correcto a pesar de las consecuencias e inconveniente.

Objetividad

Cuando el contador se desempeña con independencia en su forma de sentir y pensar, protegiendo sus posiciones sin admitir la intervención de terceros. Manera que es importante, ya que contribuye a que los contadores puedan desempeñarse con ética en sus actividades profesionales, y de esta manera contribuirían al éxito de la organización, pero con altos valores éticos.

Es decir que debemos adoptar en posición al querernos optar en opinión propia en cualidad, aptitud profesional sin intervención por otros.

Competencia profesional y debido cuidado

Cuando el Contador Público Colegiado mantiene sus habilidades y conocimientos profesionales en el más alto nivel, para responder las demandas de servicio profesional competente, que se fundamente en las normas actuales, así como las técnicas. Es importante practicar la competencia profesional pues requiere de conocimientos renovados y de una adecuada comprensión a las técnicas y normas profesionales. Por tanto, este principio es crucial para el buen

desarrollo de las tareas del contador como asesor de las empresas, por lo que debe tener en cuenta sobre todo las prácticas de los valores.

En síntesis indicaremos que debemos conocer y actuar el desempeño profesional con fin de funcionar con productividad.

Confidencialidad

Cuando el Contador Público Colegiado, tenga sus relaciones profesionales, debe respetar la reserva de la información que se consiga, es decir, que sea confidencial y no debe revelar esa información a terceros, pero si la información se requiere desde un punto o deber profesional o legal, sí debe entregar la información respectiva.

En virtud antes mencionado señalaremos que es importante la confiabilidad del profesional ya que el cliente empresario está depositando confianza contra cualquier riesgo añadido de fuga de datos confidenciales estratégicos para las empresas de organizaciones que costo construir el éxito de su labor.

Comportamiento profesional

El Contador Público Colegiado debe practicar la honestidad, la probidad, sobre todo cuando las leyes son cumplidas a cabalidad por él. Asimismo, debe ser asertivo y respetuoso con sus colegas u otras personas. Al respecto, los contadores deben tener un buen comportamiento profesional en cada una de sus acciones, respetando las normas, y teniendo en cuenta el código de ética profesional, y sobre todo desarrollando la buena práctica de los principios éticos.

En cuanto se observa que la realidad debe reforzar sus valores, actitudes, virtud en la práctica trascendental de su carrera profesional.

b) Normas generales de ética

Según el Capítulo II de las Normas Generales de Ética, Artículo 5° hace referencia que: “En el ejercicio profesional, el Contador Público Colegiado conservará el honor, la dignidad y la capacidad profesional, conservando la buena fe, probidad, y capacidad profesional, teniendo en cuenta las normas del Código de ética en todos sus actos”.

Podemos indicar que el Contador Público Colegiado no puede participar directa o indirectamente, en actos que sean dañosos a la profesión del Contador Público.

Según el Capítulo II De Las Normas Generales De Ética del Sub Capítulo I, De La Responsabilidad profesional del Artículo 9° indica que: “Un Contador Público Colegiado deberá dejar en suspenso sus tareas profesionales en tanto dure la incompatibilidad, y comunicará en forma escrita al Colegio de Contadores Públicos que pertenece, antes de asumir el cargo”.

Así mismo podemos indicar que en el Sub-Capítulo I de la Responsabilidad Profesional del Artículo 10° refiere lo siguiente: “El Contador Público Colegiado asumirá responsabilidad profesional en relación a sus informes, dictámenes, declaraciones juradas, etc., y debe actuar en función de dependencia e independencia que estén refrendados por él.”

Es más que el Art. 11. Nos indica lo siguiente: “Ningún Contador Público Colegiado, sea cual fuere la causa o motivo, podrá retener libros ni documentación contable de sus clientes, por tratarse de una apropiación indebida”.

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante las normas generales de ética, y de esta manera se desempeñe con honestidad, integridad, honradez, etc, que implique un buen comportamiento profesional en cada una de sus tareas, respetando las normas, y desarrollando la buena práctica de los principios éticos.

Por consiguiente la ética es perseguir el conocimiento ordenado dentro de una investigación y decimos que va a juzgar normas adecuadas o inadecuadas. Es por ello que es importante hablar de virtudes, valores del sentimiento del contador profesional que se enfrenta a desafíos para la competencia en la conquista al mercado profesional.

c) Secreto profesional

En el Sub-Capítulo I de la Responsabilidad Profesional del Art. 14 nos manifiesta que: “El Contador Público Colegiado tiene la obligación de guardar el secreto profesional y de no informar ningún sucesos, circunstancias o informar sobre el ejercicio de su profesión, pero sí por las autoridades jurisdiccionales competentes por mandato de la Ley”

De acuerdo al Art. 13, refiere que los contadores públicos colegiados no pueden beneficiarse haciendo uso de la información que consiga cuando esté desarrollando su profesión.

También el Sub-Capítulo II Del Secreto Profesional del Art. 12 indica que:

El Contador Público Colegiado podrá intercambiar o consultar con otros colegas en cuestiones de criterio o de doctrina, pero no deberá brindar datos que identifiquen a las entidades o personas de las que se trate, salvo que se cuente con el consentimiento o autorización expresa de los aludidos o interesados.

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada al secreto profesional, ya que garantizará resultados positivos en beneficio de las productividad de las empresas, laborando con honestidad, integridad, honradez, etc, que implique un buen comportamiento profesional en cada una de sus tareas, respetando las normas, y desarrollando la buena práctica de los principios éticos.

En esta perspectiva podemos relacionar la cultura de formación humana y la globalización en ética.

d) Independencia de criterio

Lo más importante en el sub-Capítulo III de la independencia de criterio del Artículo 16º precisa que: “El Contador Público Colegiado en el desempeño de sus funciones, debe emitir informes que deben basarse en sucesos debidamente comprobables en aplicación de las Normas relacionadas a la contabilidad y auditoría”.

El Art. 18 señala que: “la labor del Contador Público Colegiado como Perito Contable Judicial debe ser imparcial y objetiva, y su actuación debe ser medida frente a la intervención de otros colegas”.

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada a la independencia de criterio, ya que coadyuvará a que realice labores profesionales con probidad, honestidad, integridad, honradez, etc, que implique un buen comportamiento profesional en cada una de sus tareas, respetando las normas, y desarrollando la buena práctica de los principios éticos.

e) La Relación con otros colegas

De acuerdo al Sub Capítulo IV DE La Relación con otros Colegas del Art. 19 refiere que:

El Contador Público Colegiado de acuerdo a los dispositivos legales vigentes y los que rijan en el futuro para nuestra profesión, puede juntarse para el ejercicio profesional, Ningún Contador Público Colegiado podrá ser socio de más de una Sociedad de Contadores Públicos Colegiados.

Asimismo en el Sub-Capítulo IV de la relación con otros colegas en el Artículo 20° trata que: “El profesional no podrá emitir comentarios, juicios negativos y opiniones, sobre la participación profesional o idoneidad de otro colega”.

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada a la relación con otros colegas, ya que coadyuvará a que haya armonía en sus relaciones profesionales y laborales, donde prime la amistad verdadera, en un contexto de probidad, honestidad, integridad, honradez, etc, que

implique un buen comportamiento profesional en sus diversas funciones.

f) Campo de la profesión

En referencia al Título II Del Campo de la Profesión en el Artículo 25º nos indica: El Contador Público Colegiado si es que es hábil, en cuanto a su condición, puede ejercer sus tareas profesionales: a) En relación de dependencia. b) En forma independiente. Los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada al campo de la profesión, ya que coadyuvará a que realice labores de asesor, de consultor, de gerente, de contador, etc., con honestidad, integridad, honradez, etc., cumpliendo los principios de ética, que se traduzca en un buen comportamiento profesional en cada una de sus tareas, respetando las normas, y desarrollando labores ejemplares.

g) Las actividades profesionales ejercidas en relación de dependencia

De acuerdo al Capítulo I De Las Actividades Profesionales Ejercidas en Relación de Dependencia del Artículo 26º refiere que: “El Contador Público Colegiado deberá promover constantemente la conciencia tributaria de su empleador y ejercer sus actividades profesionales en relación de dependencia asimismo, mantenerse actualizado en los conocimientos inherentes a las áreas del servicio profesional que presta.”

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada a las actividades profesionales ejercidas en relación de dependencia, ya que coadyuvará a que realice labores profesionales con probidad, honestidad, integridad, honradez, etc, que implique un buen comportamiento profesional en cada una de sus tareas, respetando las normas, y desarrollando la buena práctica de los principios éticos.

h) El contador público y sus actividades profesionales ejercidas en forma independiente

De acuerdo al Capítulo II El Contador Público y sus Actividades Profesionales Ejercidas En Forma Independiente del Artículo 29º trata que: “Para efectos de la interpretación del ejercicio de las actividades profesionales en forma independiente, se considera como tal cuando la actuación del Contador Público Colegiado sin estar subordinado a los órganos de dirección o a los juicios de sus clientes”.

Asimismo el Capítulo II El Contador Público y sus Actividades Profesionales Ejercidas en Forma Independiente en el Art. 34 nos indica que: “El Contador Público Colegiado no podrá ejecutar algún trabajo de auditoria o peritaje contable en las organizaciones en que haya laborado como contador, sino después de dos años”.

i) La retribución económica y anuncio de servicios profesionales

Por lo tanto el Capítulo I de la Retribución Económica del Art.39 afirma que:

El Contador Público Colegiado deberá determinar con sus clientes el monto de sus honorarios, para lo cual deberá

tener en cuenta las labores o funciones a ejecutar, la responsabilidad que asume, la relevancia de la organización y otros aspectos en concordancia a los sucesos, de manera que, por exceso o por defecto, los honorarios no sean dañosa a la dignidad profesional o sea contraria a toda regla de justa compensación. Consecuentemente, evitará toda controversia con sus clientes acerca de sus honorarios.

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada a la retribución económica y anuncio de servicios profesionales, ya que coadyuvará a que realice labores profesionales con probidad, honestidad, integridad, honradez, etc., para que el contador desarrolle una buena conducta profesional, con la práctica de los principios del Código de ética.

j) Anuncio de servicios profesionales

De acuerdo al Capítulo II del Anuncio de Servicios Profesionales en el Art. 40 trata que:

El Contador Público Colegiado individual o asociadamente no puede brindar sus servicios en forma seria, decorosa a través de sus propagandas, si se desempeña como docente universitario no puede ejecutar anuncios de servicios profesionales para la enseñanza y el que no ejerza, no podrá asociar el título profesional en anuncios para la enseñanza regular en institutos, escuelas, academias, ONG, etc.

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada al anuncio de servicios profesionales, ya que coadyuvará a que realice labores profesionales con probidad, honestidad, integridad, honradez, etc., sin la necesidad de estar dando anuncios de servicios profesionales.

k) Infracciones al código de ética y sanciones

EL Art. 46 señala que: “Es infracción cuando, los contadores públicos no cumplen con los fundamentos normativos del Código de Ética Profesional la cual será sancionada de acuerdo con la gravedad de la misma, sin perjuicio de lo expresamente tipificado como infracción en el presente Código.”

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada a las infracciones del código de ética, ya que coadyuvará a que realice labores profesionales con probidad, honestidad, integridad, honradez, etc., sin que el contador se encuentre en situaciones de problemas que implica las infracciones, por lo que es vital que en forma permanente practico buenas normas de conducta.

l) De las sanciones

De acuerdo al Art. 51 precisa que: “El Contador Público Colegiado será sancionado por el Colegio de Contadores Públicos de la respectiva Región (departamento), cuando no cumpla el Código de Ética Profesional.”

El Art. 52 señala que: “Para la imposición de sanciones se tomará en cuenta la gravedad de la infracción cometida, evaluándola de acuerdo a la trascendencia que la falta tenga para el prestigio y estabilidad de la profesión de Contador Público”.

Al respecto, los contadores deben tener en consideración en forma constante la norma relacionada a las sanciones, que implica que el contador tome en cuenta tal aspecto, como la imposición de sanciones; por lo que es perentorio que el Colegio de Contadores haga sensibilización del Cumplimiento del Código de ética del contador público.

1.2.3 Código de Ética, según IFAC, para Profesionales de la Contabilidad

1.2.3.1 Introducción

De acuerdo al International Federation of Accountants 2009 refiere que:

El Código de Ética, según IFAC, para Profesionales de la Contabilidad, una característica que identifica a la profesión contable es que asume la responsabilidad de actuar en interés público. En consecuencia, la responsabilidad de un profesional de la contabilidad no consiste exclusivamente en satisfacer las necesidades de un determinado cliente o de la entidad para la que trabaja.

El Código de ética contiene tres partes son las siguientes:

La Parte A establece los principios fundamentales de ética profesional para los profesionales de la contabilidad y

proporciona un marco conceptual que éstos aplicarán con el fin de:

- (a) Identificar amenazas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales.
- b) Evaluar la importancia de las amenazas que se han identificado.
- c) Cuando sea necesario, aplicar salvaguardas para eliminar las amenazas o reducirlas a un nivel aceptable. Las salvaguardas son necesarias cuando el profesional de la contabilidad determina que las amenazas superan un nivel del que un tercero, con juicio y bien informado, sopesando todos los hechos y circunstancias específicos conocidos por el profesional de la contabilidad en ese momento, probablemente concluiría que no compromete el cumplimiento de los principios fundamentales.

En la aplicación del presente marco conceptual el profesional de la contabilidad utilizará su juicio profesional IFAC.

Las Partes B y C describen lo siguiente:

Las situaciones en las que no se dispone de salvaguardas para hacer frente a dichas amenazas y, en consecuencia, debe evitarse la circunstancia o la relación que origina las amenazas. La Parte B se aplica a los profesionales de la contabilidad en ejercicio. La Parte C se aplica a los profesionales de la contabilidad en la empresa. Es posible que los profesionales de la contabilidad en ejercicio encuentren que la parte C es relevante para sus circunstancias particulares.

La utilización del tiempo verbal futuro en el presente Código señala una obligación para el profesional de la contabilidad o para la firma de cumplir la disposición específica en la que se utiliza. El cumplimiento es obligatorio salvo si el presente Código autoriza una excepción.

Por este motivo nuestra posición es buscar la incrementación en la vida diaria de una organización, la conservación del comportamiento moral del profesional, es más la ética debe ser respaldo de las altas garantía, productividad y sostenibilidad en compromiso de la empresa.

1.2.3.2 El Código de Ética Profesional (IFAC) como guía para una conducta ética profesional

Luego de analizar cuidadosamente su investigación, Arellano M. (2001), indica que:

La profesión del Contador Público está viviendo probablemente uno de sus mayores cambios debido a la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y el Código de ética Internacional (IFAC), la intención de este último es de servir como modelo sobre el cual se basen las orientaciones éticas nacionales y establecer estándares de conducta para los contadores profesionales, señalando los objetivos y principios fundamentales que deben ser cumplidos por el Contador con el fin de obtener una mayor calidad ética en la Contaduría Pública.

Los Contadores en su ejercicio profesional toman un número significativo de decisiones y estas se ven influenciadas por los siguientes factores:

Valores individuales: se refiere a la actitud, experiencia, cultura y conocimiento que ayuda al individuo a determinar lo que es correcto e incorrecto en una acción. • Comportamiento y valores de otros: la influencia de otros individuos como lo son los amigos, los familiares, los líderes políticos y religiosos influyen en el comportamiento al tomar una decisión. Código de Ética (IFAC) se caracteriza por brindar ayuda al Contador Público en su desempeño ético, presentando una orientación sobre situaciones típicas que se dan en la profesión contable.

El Código IFAC de éticas para Contadores profesionales (2000), establece en cuanto a la profesión lo siguiente: Una profesión se distingue por ciertas características:

- Dominio de una actividad intelectual particular, adquirida mediante entrenamiento y educación
- Adherencia, por parte de sus miembros, a un código común de valores y de conducta establecido por su cuerpo administrativo, incluyendo el mantenimiento de una perspectiva, lo cual es esencialmente objetivo; y
- Aceptación de un deber para con la sociedad como un todo (usualmente un retorno por las restricciones en el uso de un título o por la concesión de una calificación) (p.951).

A pesar que esta norma tiene 5 años de vigencia, no ha sido aplicado, lo que no permite una formación de los futuros Contadores Públicos, en estándares mínimos de calidad, inspirada en la realidad, mejor conocida por el gremio de Contadores. Este déficit, afecta negativamente el futuro desempeño del profesional en su compromiso ante la sociedad.

De acuerdo al Decreto Ley N° 25892 refiere que: “En relación al código de ética profesional, emitido por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, se precisa que el Contador Público Colegiado, tenga la obligación de cumplir obligatoriamente los Principios Fundamentales”.

En el Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, pareciera que en alguna medida el desempeño laboral de los contadores públicos es poco adecuado, debido que no aplican en gran medida los principios del Código de Ética Profesional, como el principio de Objetividad, el principio de confidencialidad, principio de competencia profesional y principio de comportamiento profesional.

El objeto es la reflexión de la conducta moral en consecuencia en la ética profesional, con actuación de capacidad en desempeño técnico y eficiencia de su profesión diaria en servicio de la ciudadanía.

1.2.3.3 Principios del profesional de contabilidad, según la international Federation of Accountants

De acuerdo a la international Federation of Accountants (2009) en cuanto a los principios del profesional de contabilidad considera lo siguiente:

a) Integridad

El principio de integridad obliga a todos los profesionales de la contabilidad a ser francos y honestos en todas sus relaciones profesionales y empresariales. La integridad implica también justicia en el trato y sinceridad.

El profesional de la contabilidad no se asociará a sabiendas con informes, declaraciones, comunicaciones u otra información cuando estime que la información: a) Contiene una afirmación materialmente falsa o que induce a error. b) Contiene afirmaciones o información proporcionada de manera irresponsable. c) Omite u oculta información que debe ser incluida, cuando dicha omisión u ocultación induciría a error. Cuando el profesional de la contabilidad tenga conocimiento de que está asociado con información de ese tipo, deberá tomar las medidas necesarias para desvincularse de la misma

No se considerará que el profesional de la contabilidad ha incumplido el apartado si el profesional de la contabilidad emite un informe con opinión modificada con respecto a una cuestión mencionada en el apartado.

b) Objetividad

Asimismo la International Federation of Accountants 2009 señala que: “El principio de objetividad obliga a todos los profesionales de la contabilidad a no comprometer su juicio profesional o empresarial a causa de prejuicios, conflicto de intereses o influencia indebida de terceros”.

De acuerdo a la International Federation of Accountants 2009 afirma que:

El profesional de la contabilidad puede estar expuesto a situaciones que pudieran afectar a la objetividad. No resulta factible definir y proponer una solución para todas esas situaciones. El profesional de la contabilidad no prestará un servicio profesional si una circunstancia o una relación afectan a su imparcialidad o influyen indebidamente en su juicio profesional con respecto a dicho servicio.

c) Competencia y diligencia profesionales

Asimismo la International Federation of Accountants (2009) afirma que:

El principio de competencia y diligencia profesionales impone las siguientes obligaciones a todos los profesionales de la contabilidad: a) Mantener el conocimiento y la aptitud profesionales al nivel necesario para permitir que los clientes, o la entidad para la que trabaja, reciban un servicio profesional competente. b) Actuar con diligencia, de conformidad con las normas técnicas y profesionales aplicables, cuando se prestan servicios profesionales.

Un servicio profesional competente requiere que se haga uso de un juicio sólido al aplicar el conocimiento y la aptitud profesionales en la prestación de dicho servicio. La competencia profesional puede dividirse en dos fases separadas:

- (a) Obtención de la competencia profesional.
- (b) Mantenimiento de la competencia profesional.

El mantenimiento de la competencia profesional exige una atención continua y el conocimiento de los avances técnicos, profesionales y empresariales relevantes. El desarrollo profesional continuo permite al profesional de la contabilidad desarrollar y mantener su capacidad de actuar de manera competente en el entorno profesional.

La diligencia comprende la responsabilidad de actuar de conformidad con los requerimientos de una tarea, con esmero, minuciosamente y en el momento oportuno.

El profesional de la contabilidad tomará medidas razonables para asegurar que los que trabajan como profesionales bajo su mando tienen la formación práctica y la supervisión adecuadas.

d) Confidencialidad

Según la International Federation of Accountants (2009) afirma que:

El principio de confidencialidad obliga a todos los profesionales de la contabilidad a abstenerse: (a) De divulgar fuera de la firma, o de la entidad para la que trabajan, información confidencial obtenida como resultado de relaciones profesionales y empresariales, salvo que medie autorización adecuada y específica o que exista un derecho o deber legal o profesional para su revelación. (b) De utilizar información confidencial obtenida como resultado de relaciones profesionales y empresariales en beneficio propio o de terceros

De acuerdo a la International Federation of Accountants (2009) refiere que: “El profesional de la contabilidad mantendrá la confidencialidad, incluso en el entorno no laboral, estando atento a la posibilidad de una divulgación inadvertida, en especial a un socio cercano, a un familiar próximo o a un miembro de su familia inmediata”.

Según la International Federation of Accountants (2009) indica que:

El Código de Ética La necesidad de cumplir el principio de confidencialidad continúa incluso después de finalizar las relaciones entre el profesional de la contabilidad y el cliente o la entidad para la que ha trabajado. Cuando el profesional de la contabilidad cambia de empleo o consigue un nuevo cliente, tiene derecho a utilizar su experiencia previa. Sin embargo, el profesional de la contabilidad no utilizará ni revelará información confidencial alguna conseguida o recibida como resultado de una relación profesional o empresarial.

Por otro lado la International Federation of Accountants (2009) señala a continuación algunas circunstancias en las que a los profesionales de la contabilidad se les requieren que revelen información confidencial o en las que puede ser adecuada dicha revelación de la siguiente manera:

- (a) Las disposiciones legales permiten su revelación y ésta ha sido autorizada por el cliente o por la entidad para la que trabaja.
- (b) Las disposiciones legales exigen su revelación, por ejemplo:

(i) Entrega de documentos o de otro tipo de evidencia en el curso de procesos judiciales, o Revelación a las autoridades públicas competentes de incumplimientos de las disposiciones legales que han salido a la luz.

(c) Existe un deber o derecho profesional de revelarla, siempre que las disposiciones legales no lo prohíban:

(i) Para cumplir con la revisión de calidad de un organismo miembro de la IFAC o de un organismo profesional.

(ii) Para responder a una pregunta o investigación de un organismo miembro de la IFAC o de un organismo profesional.

(iii) Para proteger los intereses profesionales de un profesional de la contabilidad en un proceso legal.

(iv) Para cumplir normas técnicas o requerimientos de ética.

Asimismo International Federation of Accountants (2009) nos menciona que en la decisión de revelar o de no revelar información confidencial, los factores relevantes que se deben considerar incluyen de la siguiente forma:

a) Si los intereses de todas las partes implicadas, incluido los intereses de terceros que puedan verse afectados, podrían resultar perjudicados si el cliente o la entidad para la que trabaja dan su consentimiento para que el profesional de la contabilidad revele la información.

(b) Si se conoce, y ha sido corroborada hasta donde sea factible, toda la información relevante; cuando, debido a la situación, existan hechos no corroborados, información incompleta o conclusiones no corroboradas, se hará uso del juicio profesional para determinar, en su caso, el tipo de revelación que debe hacerse.

(c) El tipo de comunicación que se espera y el destinatario de la misma.

(d) Si las partes a las que se dirige la comunicación son receptores adecuados.

e) Comportamiento profesional

Según la International Federation of Accountants (2009) afirma que:

El principio de comportamiento profesional impone la obligación a todos los profesionales de la contabilidad de cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de evitar cualquier actuación que el profesional de la contabilidad sabe, o debería saber, que puede desacreditar a la profesión. Esto incluye las actuaciones que un tercero con juicio y bien informado, sopesando todos los hechos y circunstancias conocidos por el profesional de la contabilidad en ese momento, probablemente concluiría que afectan negativamente a la buena reputación de la profesión. Al realizar acciones de marketing y de promoción de sí mismos y de su trabajo, los profesionales de la contabilidad no pondrán en entredicho la reputación de la profesión. Los profesionales de la contabilidad serán honestos y sinceros y evitarán:

- (a) Efectuar afirmaciones exageradas sobre los servicios que ofrecen, sobre su capacitación, o sobre la experiencia que poseen.
- (b) Realizar menciones despreciativas o comparaciones sin fundamento en relación con el trabajo de otros.

En síntesis el comportamiento profesional es importante en el sostén por los valores, actitudes y virtudes por ello podemos indicar la conciencia profesional que se debe practicar al bienestar del cliente y la sociedad.

1.2.3.4 El marco conceptual

Asimismo la International Federation of Accountants (2009) indica que:

Las circunstancias en las cuales los profesionales de la contabilidad desarrollan su actividad pueden originar amenazas específicas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales. Es imposible definir cada una de las situaciones que origina amenazas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales y especificar la actuación adecuada. Además, la naturaleza de los encargos y de las asignaciones de trabajo puede diferir y, en consecuencia, pueden surgir amenazas diferentes, siendo necesaria la aplicación de salvaguardas diferentes.

En consecuencia, en el presente Código se establece un marco conceptual que requiere que el profesional de la contabilidad identifique, evalúe y haga frente a las amenazas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales. El establecimiento de un marco conceptual

facilita al profesional de la contabilidad el cumplimiento de los requerimientos de ética del presente Código y de su responsabilidad de actuar en el interés público. Se adapta a numerosas variaciones en las circunstancias que originan amenazas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales y puede disuadir al profesional de la contabilidad de concluir que una situación está permitida si no se prohíbe específicamente.

Cuando el profesional de la contabilidad identifica amenazas en relación con el cumplimiento de los principios fundamentales y, sobre la base de una evaluación de las mismas, determina que no están en un nivel aceptable.

De acuerdo a la International Federation of Accountants (2009) indica que:

El profesional de la contabilidad hará uso de su juicio profesional y tendrá en cuenta si un tercero, con juicio y bien informado de todos los hechos y circunstancias específicos conocidos por el profesional de la contabilidad en ese momento, probablemente concluiría que la aplicación de las salvaguardas reduce las amenazas a un nivel aceptable de tal modo que no peligre el cumplimiento de los principios fundamentales.

El profesional de la contabilidad, en la aplicación del marco conceptual puede encontrar situaciones en las que las amenazas no se pueden eliminar o reducir a un nivel aceptable, bien porque la amenaza es demasiado importante o bien porque no se dispone de salvaguardas adecuadas o

porque éstas no se pueden aplicar. En tales situaciones, el profesional de la contabilidad rehusará prestar el servicio profesional específico de que se trate o lo discontinuará, o, cuando sea necesario, renunciará al encargo.

Puede ocurrir que el profesional de la contabilidad incumpla inadvertidamente una disposición del presente Código. Según la naturaleza e importancia de la cuestión, se puede considerar que dicho incumplimiento inadvertido no compromete el cumplimiento de los principios fundamentales siempre que, una vez descubierto, se corrija con prontitud y se apliquen todas las salvaguardas que sean necesarias.

Cuando el profesional de la contabilidad se encuentra con circunstancias inusuales en las que la aplicación de un requerimiento específico del Código puede tener un resultado desproporcionado o que vaya en contra del interés público, se recomienda que consulte a un organismo miembro de la IFAC o al regulador competente.

1.2.4 Código de ética del funcionario público

1.2.4.1 Función Pública

1.2.4.1.1 Definición

Por lo tanto la Ley 27815 del Art. 2 indica que: “A los efectos del presente Código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.

De manera que diremos lo siguiente, la atención del bien común es la función pública en su actividad que asume para desempeñar como los funcionarios e empleados del estado, con el fin de cumplir con el deber cívico sujeto a la responsabilidad administrativa. Civil, penal.

1.2.4.1.2 Fines de la función pública

De acuerdo a la Ley 27815 del Art. 3 indica que:

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Según la Ley 27815 del Art. 4 afirma que: “El presente Código considera como servidor público a todo funcionario, empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza que desempeñe funciones al servicio del Estado”.

Si bien es cierto que están establecidas las normas, directivas de la función pública, es recomendable resaltar que se debe mejorar en cada gestión política en bienestar en general con la ciudadanía, por ello indicaría que la política es importante por los criterios constructivos lo cual sede a priorización, optimizando en planificación y administración de los bienes del estado.

1.2.4.1.3 Principios de la Función pública

Asimismo la Ley 27815 del Art. 6 de los principios de la función pública indica que:

Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

Lealtad y obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

Justicia y equidad

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

Lealtad al estado de derecho

El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública

En perspectiva más general podemos indicar lo siguiente que los principios de la función pública es conciencia de todos los involucrados en el servicio del pueblo dispuesto en la constitución política con fin de obtener mayor nivel eficiencia, eficacia en atención a la ciudadanía para mejor planificación de los recursos públicos.

1.2.4.1.4 Prohibiciones Éticas de la Función Pública

La ley 27815 del Art.8 precisa que:

Mantener intereses de conflicto

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

Obtener ventajas indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

Realizar actividades de proselitismo político

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

Hacer mal uso de información

Privilegiada Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

Presionar, amenazar y/o acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

1.2.5 Desempeño Laboral**1.2.5.1 Definición**

El desempeño laboral es el grado de responsabilidad que uno posee a un logro y/o trabajo determinado, con actitud e interés en el desempeño de habilidades para cubrir el puesto que requiere, la responsabilidad es muy importante en el trabajo y en todo ámbito laboral. Es toda acción realizada por un individuo a una responsabilidad asignada, es efecto del esfuerzo de una persona ya sea por sus habilidades y esfuerzos en el desempeño de su labor.

Dentro de este marco de información diremos que el comportamiento del trabajador de identificarse con la empresa es importante con relación al desempeño laboral ya que es la de superación de cada día de la empresa por lo que el empleador maneja estrategia para el logro de los objetivos que se espera en visión y misión.

1.2.5.2 Factores que influyen en el desempeño laboral pueden ser ambientales o motivacionales.

En los factores ambientales se encuentran el nivel de condición de trabajo, equipos, tecnología y supervisión.

- En la actualidad la Organización Internacional de Trabajo viene mejorando en nivel motivacional e identificación con su empresa y para mejorar estos factores ambientales son:
- Diseño del puesto de trabajo, mejorando posturas y haciendo el trabajo más eficiente y seguro.
- Iluminación, uso al máximo de la luz natural, evitando el resplandor y zonas de sombra.
- Servicios de bienestar en un lugar de trabajo, como lugar para comer, servicios de salud, medios de transporte y recreo, así como servicios para el cuidado de niños, constituyen factores claves para elevar la productividad, el nivel de motivación y de compromiso.

En los factores motivacionales se encuentran las capacitaciones, incentivos, ascensos, participación e interacción social.

- La capacitación se aplica de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función al trabajo.
- El dinero es un incentivo complejo, uno de los motivos importantes por los cuales trabaja la mayoría de las personas.
- Para el individuo que está en desventaja económica significa preverse de alimento, abrigo, etc., para el acaudalado, significa poder y prestigio.
- La gente trabaja por que el dinero es un medio para obtener cosas.
- Sin embargo hay otros tipos de recompensa e incentivo, que podrían ser apreciada por el personal, muchas entidades llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos, en el curso de los cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, certificados e incluso días especiales, vacaciones con goce de sueldo, tiempo libre, excursiones, etc.

Palaci (2005) citado por Pedraza et al. (2010) sostiene que el desempeño laboral trata del valor que se espera asignar a la institución de los diferentes sucesos que se dan en un tiempo determinado en un definido contexto. Si estas conductas de personas de una institución u organización actúan en diferentes momentos facilitará que se permitirá que se consiga la eficiencia en la organización.

Robbins (2009) citado por Pedraza et al. (2010) indica que es la determinación de propósitos, la cual activa la conducta y optimiza el desempeño, mediante Asimismo, Chiavenato (2004) indica que:

El desempeño es la conducta del evaluado, para el logro de objetivos determinados. El esfuerzo de cada persona está en función de las recompensas ofrecidas y de la posibilidad de que estas dependan del esfuerzo, que está dirigido por las destrezas del individuo.

De acuerdo a Alles (2006) citado por Arce (2016), refiere que “la función vital de la labor de una persona es producir resultados, sin importar en qué puesto esté, lo crucial es que produzca algún tipo de utilidad”. Asimismo, Arce (2016), manifiesta lo siguiente:

La existencia de componentes exógenos y endógenos como componentes del desempeño, que hace referencia a la capacidad del colaborador y al entorno, respectivamente; por lo que es evidente esta diferencia notoria que se presenta cuando se observa las particularidades en el accionar de sendos trabajadores. Se tiene conocimiento que no es percibido de esa manera, lo mismo puede decir en cuanto a las capacidades individuales: a pesar de los estándares existentes en contratación, selección, y entrenamiento, la diferencia en los resultados particulares se constituye en un reto para los entes organizaciones.

En mi posición indicare que el desempeño laboral en la motivación del trabajadores debe generar felicidad en su entorno de trabajo en equipó donde el empleador debe dar las facilidades para el mejor desempeño de sus labores e incentivando en su mejora continua para su competencia profesional en su calidad de sus servicios.

1.2.5.3 Evaluación de desempeño

En su investigación Chiavenato (2004) concluye:

El proceso consiste en identificar, evaluar y gestionar el desempeño de las personas sobre todo en un contexto laboral en los entes. La identificación se nutre con el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas de trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La evaluación es parte central del sistema de evaluación y busca definir cómo ha sido el ejercicio en comparación con ciertos parámetros objetivos.

Método y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores

Además, cabe indicar que el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores:

a) Planeación de recursos humanos.

Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave.

b) Reclutamiento y selección.

Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo.

c) Desarrollo de recursos humanos.

Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

A pesar de lo dicho, un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo.

El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado. Las más democrática y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación con libertad su desempeño; muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía; otras buscan integrar al gerente y al subordinado en la evaluación, para reducir la diferencia jerárquica; algunas dejan la evaluación de desempeño a los equipos, en especial cuando son autosuficientes y auto gestionadas, y otras incluso adoptan un proceso circulara de 360° en la evaluación.

Cabe considerar lo siguiente que la medición del rendimiento del trabajador que debe asumir un trabajo es un compromiso individual, colectivo en consecuencia la de ser con puntualidad, honestidad, responsabilidad que se compromete en bienestar de la empresa.

1.3 Definiciones de conceptos

ACTITUD:

“La actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas” (Hirsch, 2006).

AXIOLOGIA:

“La axiología no sólo trata en su mayoría intelectual y moral de los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio” (Fronzizi, 1992).

DEBER:

“Una obligación es un vínculo jurídico por virtud del cual una persona llamada deudor, queda unida a otra llamada acreedor, para que de una prestación que puede ser dar algo, realizar una acción o mantener una abstención” (Aluja, 2004).

DERECHO:

“Son conductas dirigidas a la observancia de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos intersubjetivos. Derechos: conjunto de leyes, reglamentos y demás resoluciones, de carácter permanente y obligatorio, creadas por el Estado para la orden social” (Aluja, 2004).

DILEMA:

Un dilema es un problema que puede resolverse mediante dos soluciones, ninguna de las cuales es completamente aceptable. Un dilema genera cierta duda entre lo que profesionalmente, o bien puede que moralmente debe actuar y lo que moralmente como persona sienta que deba actuar, mostrando así una discrepancia de pensamiento

DIVERSIDAD:

“Cultural, étnica, lingüística, biológica, de especies, genética hace noción que hace referencia a la diferencia, la variedad, la abundancia de cosas distintas o la desemejanza” (Garcia, 2010).

IDENTIDAD:

“La identidad es la relación que cada entidad mantiene sólo consigo mismo/a. El principio de identidad es un principio clásico de la lógica y la filosofía, según el cual toda entidad es idéntica a sí misma” (Escaméz, 2007).

JUICIO:

“En el ámbito moral, el juicio trata de discernir y resolver un conflicto, siempre tendiendo a propugnar lo bueno y condenar lo malo, desde una postura razonable. El juicio de valor es el pensamiento de lo correcto o errado de algo, basado en un conjunto o sistema particular de valores” (Garcia, 2010).

MORAL

“Se denomina moral al conjunto de creencias y normas de una persona o grupo social que determinará el obrar es decir, que orienta acerca del bien o del mal correcto o incorrecto de una acción o acciones” (Mifsud, 1974).

PRINCIPIO:

“Es la base o fundamento de algo. Se le puede llamar principio a los valores morales de una persona o grupo” (Garcia, 2010).

VALOR:

“Los valores son una cualidad de un objeto, agregados a las características físicas, tangibles del objeto; es decir, son atribuidos al objeto por un grupo social, modificando a partir de esa atribución su comportamiento y actitudes hacia el objeto en cuestión” (Kohlberg, 1992).

VERDAD:

“La verdad abarca desde la honestidad, la buena fe y la sinceridad humana, hasta el acuerdo de los conocimientos con las cosas que se afirman como realidades, así como la relación de las cosas en su totalidad” (Escaméz, 2007).

VIRTUD:

“Una virtud es una cualidad humana que permite a quien la posee tomar y llevar a término las decisiones correctas en las situaciones más adversas para cambiarlas a su favor. Las virtudes se consideran cualidades positivas, y se oponen a los vicio” (Escaméz, 2007).

1.4 Formulación de Hipótesis

1.4.1 Hipótesis Principal

Los principios del código de ética profesional influyen positivamente en el desempeño laboral de los Contadores Públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

1.4.2 Hipótesis Específicas

- a) El principio de Objetividad influye significativamente en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.
- b) El principio de confidencialidad influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.
- c) El principio de competencia profesional y debido cuidado influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

1.5 Variables de las Hipótesis

1.5.1 Identificación de Variable Independiente

X: Los principios del Código de Ética del Contador Público

Indicadores

- El principio de objetividad
- El principio de confidencialidad
- El principio de competencia profesional y debido cuidado

Escala para la Medición de la Variable: Ordinal

1.5.2 Identificación de Variable Dependiente

Y: Desempeño Laboral

Indicadores

- Desempeño laboral en contabilidad
- Desempeño laboral en auditoría
- Desempeño laboral en finanzas
- Desempeño Laboral en Tributación
- Desempeño Laboral en Costos

Escala para Medición de Variables: Ordinal

CAPITULO II: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

2.1 Tipo de Investigación

El presente estudio es de tipo aplicada.

2.2 Diseño de la investigación: Transversal

a) No experimental

“Responde a los diseños no experimentales, porque no recurre a la manipulación de alguna de las variables en estudio, sino que éstas se analizan tal y como suceden en la realidad” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

b) Descriptivo

“El presente estudio es descriptivo porque refiere las características o atributos de las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

c) Transaccional

Responde a los estudios transaccionales en tanto la información recogida corresponde a un solo periodo.

2.3 Nivel de investigación

Correlacional porque tiene relación con la Variable Independiente y Variable Dependiente.

2.4 Población

“La población objetivo en estudio estuvo por el personal administrativo técnico y especialista de las áreas críticas de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, siendo un total de 56” (Lanchipa, 2017).

2.5 Instrumentos de recolección de datos

a) Encuesta

Las encuestas se aplicaron al personal administrativo técnico y especialista de las áreas críticas de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

b) Cuestionario

El cuestionario se aplicó al personal administrativo técnico y especialista de las áreas críticas de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

2.6 Técnicas de procesamiento de datos

Se ha utilizado la estadística inferencial con la prueba χ^2 , que se utiliza para variables cualitativas cuando el nivel medicional es ordinal. También se utilizó las técnicas y medidas de la estadística descriptiva en las que se emplearon: Tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas servirán para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes. Tablas de contingencia. Se utilizó este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente.

CAPITULO III: ANALISIS DE RESULTADOS

3.1 PRESENTACION

En el presente capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de información, mediante la estadística descriptiva, estableciéndose las frecuencias y porcentajes de éstos, exponiéndoles siguiendo el orden de presentación de las variables y sus indicadores. El análisis se desarrolla mediante la interpretación de las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados, presentados por variables e indicadores, los mismos pueden ser observados en las tablas elaboradas para tal fin.

3.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.2.1 ANALISIS DE TABLAS Y FIGURAS DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: PRINCIPIOS DEL CODIGO DE ETICA PROFESIONAL

Tabla 1

Principios del Código de Ética Profesional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	18	30.9	30.9
Regular	23	41.5	72.4
Moderado	15	27.6	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio

Elaboración Propia

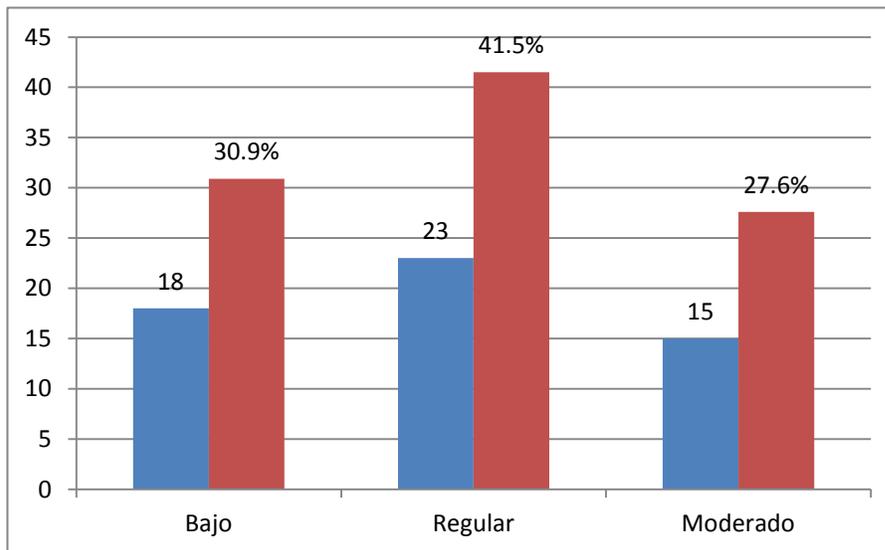


Figura 1: Principios del Código de Ética Profesional

De acuerdo a la tabla, el 30,9% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa refieren que los contadores públicos aplican los principios del Código de Ética Profesional en un nivel bajo. Asimismo, el 41,5% manifiestan que es regular y el 27,6% de los encuestados manifiestan que es moderado.

INDICADOR: PRINCIPIO DE OBJETIVIDAD

Tabla 2
Principio de objetividad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	17	30.6	30.6
Regular	31	54.9	85.5
Moderado	8	14.5	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio
Elaboración Propia

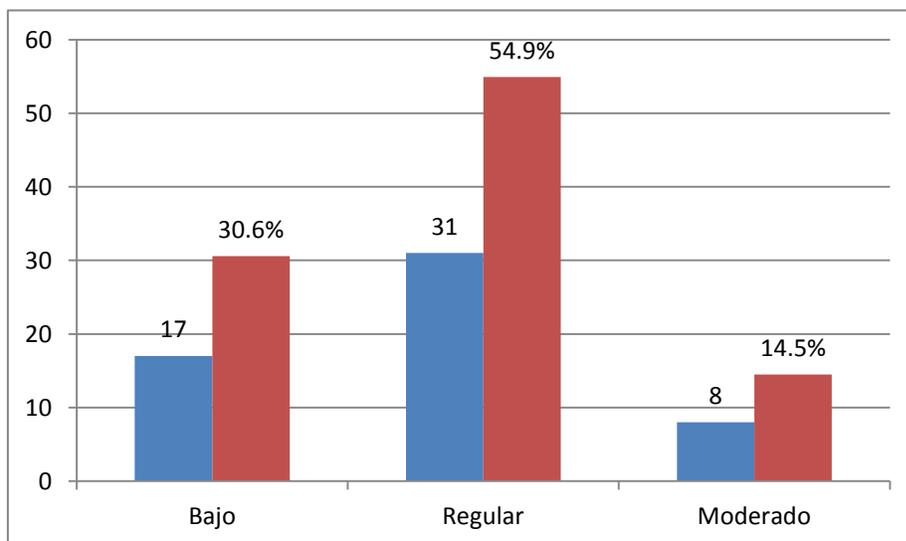


Figura 2: Principio de objetividad

Como se aprecia Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 30,6% refieren los contadores públicos aplican principio de objetividad en un nivel bajo. Asimismo, el 54,9% manifiestan que en forma regular y el 14,5% de los encuestados manifiestan que es moderado.

INDICADOR: PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

Tabla 3

Principio de confidencialidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	28.9	28.9
Regular	27	48.7	77.6
Moderado	13	22.4	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio

Elaboración Propia

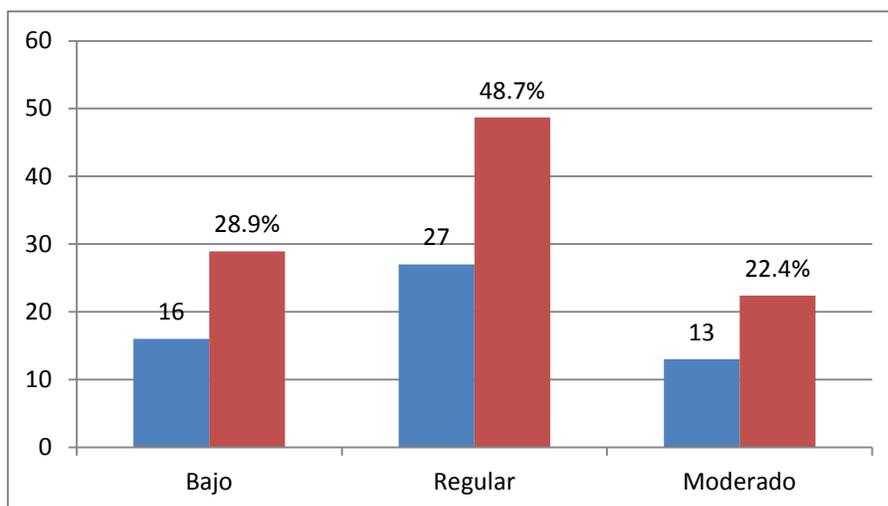


Figura 3: Principio de confidencialidad

Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 28,9% refieren que los contadores públicos aplican el principio de confidencialidad en un nivel bajo. Asimismo, el 48,7% manifiestan que se encuentra en un nivel regular y el 22,4% de los encuestados manifiestan que se encuentran en un nivel moderado.

INDICADOR: COMPETENCIA PROFESIONAL Y DEBIDO CUIDADO

Tabla 4

Competencia profesional y debido cuidado

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	17	30.2	30.2
Regular	26	47.4	77.6
Moderado	13	22.4	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas de estudio

Elaboración Propia

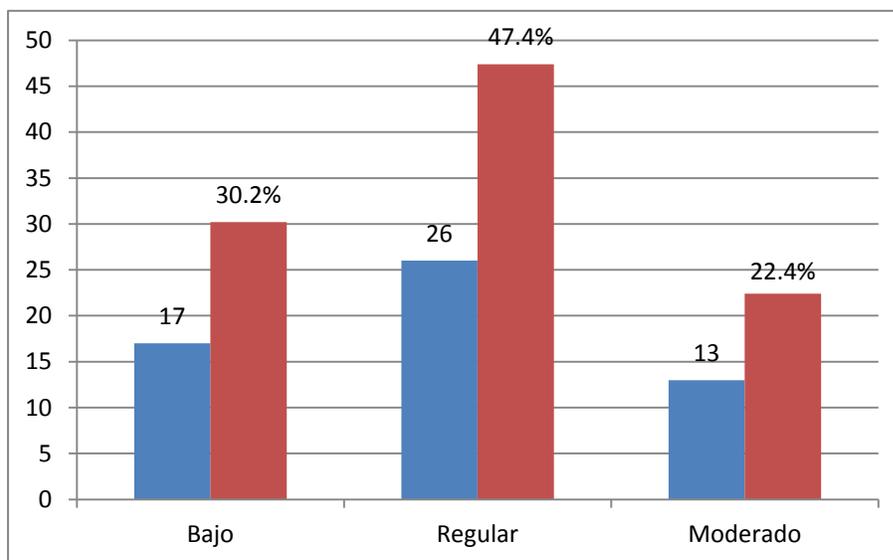


Figura 4: Competencia profesional y debido cuidado

Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 30,2% refieren que los contadores públicos aplican el principio de competencia profesional y debido cuidado en un nivel bajo. Asimismo, el 47,4% manifiestan que se encuentra en un nivel regular y el 22,4% de los encuestados manifiestan que se encuentran en un nivel moderado.

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 5

Desempeño laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	30.1	30.1
Regularmente eficiente	26	46.5	76.6
Eficiente	13	23.4	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio
Elaboración Propia

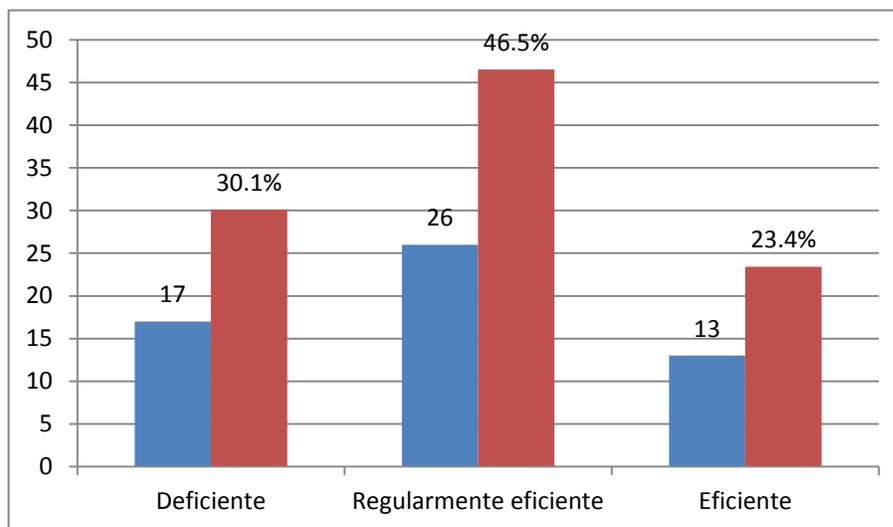


Figura 5: Desempeño laboral

Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 30,1% refieren que los contadores públicos en su desempeño laboral es deficiente. Asimismo, el 46,5% manifiestan que es regularmente eficiente y el 23,4% de los encuestados manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA CONTABLE

Tabla 6

Desempeño laboral en el Área Contable

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	13	22.8	22.8
Regularmente eficiente	30	54.6	77.4
Eficiente	13	22.6	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio

Elaboración Propia

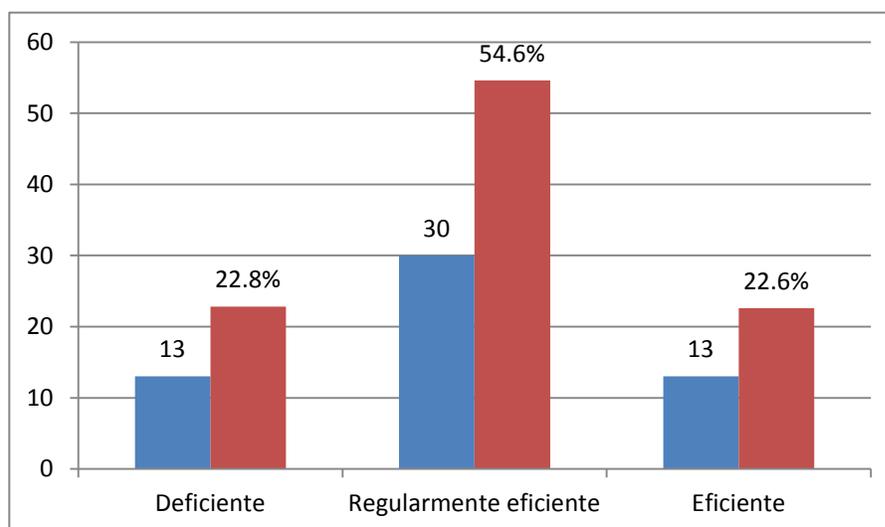


Figura 6: Desempeño laboral en el área contable

Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 31,9% refieren que los contadores públicos en su desempeño laboral en el área contable son bajos. Asimismo, el 54,6% manifiestan que es regularmente eficiente y el 22,6% de los encuestados manifiestan que es moderado.

INDICADOR: DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE TESORERÍA

Tabla 7

Desempeño laboral en el área de Tesorería

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	18	31.8	31.8
Regularmente eficiente	26	46.8	78.6
Eficiente	12	21.4	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio

Elaboración Propia

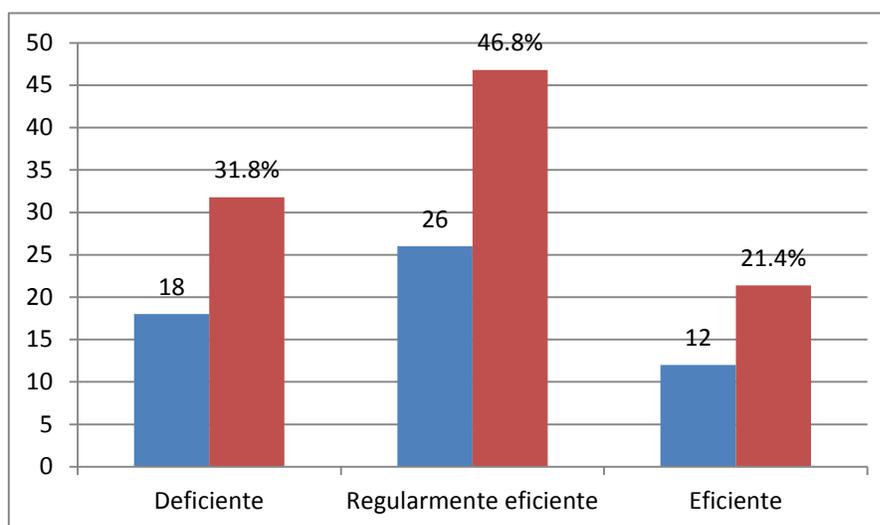


Figura 7: Desempeño laboral en el área de Tesorería

Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 31,8% refieren que los contadores públicos en su desempeño laboral en el área de Tesorería son bajos. Asimismo, el 46,8% manifiestan que es regularmente eficiente y el 21,4% de los encuestados manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE PRESUPUESTO

Tabla 8

Desempeño laboral en el Área de Presupuesto

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	19	34.7	34.7
Regularmente eficiente	27	47.7	82.4
Eficiente	10	17.6	100.0
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio

Elaboración Propia

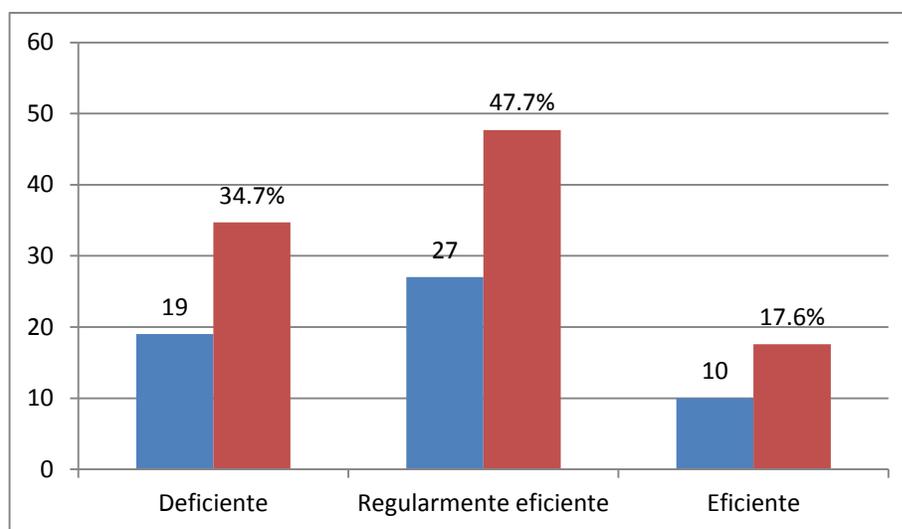


Figura 8: Desempeño laboral en el Área de Presupuesto

Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 34,7% refieren que los contadores públicos en su desempeño laboral en el área de presupuesto son bajos. Asimismo, el 47,7% manifiestan que es regularmente eficiente y el 17,6% de los encuestados manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE LOGISTICA

Tabla 9

Desempeño laboral en el área de Logística

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	15	27.0	27
Regularmente eficiente	30	53.2	80.2
Eficiente	11	19.8	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio

Elaboración Propia

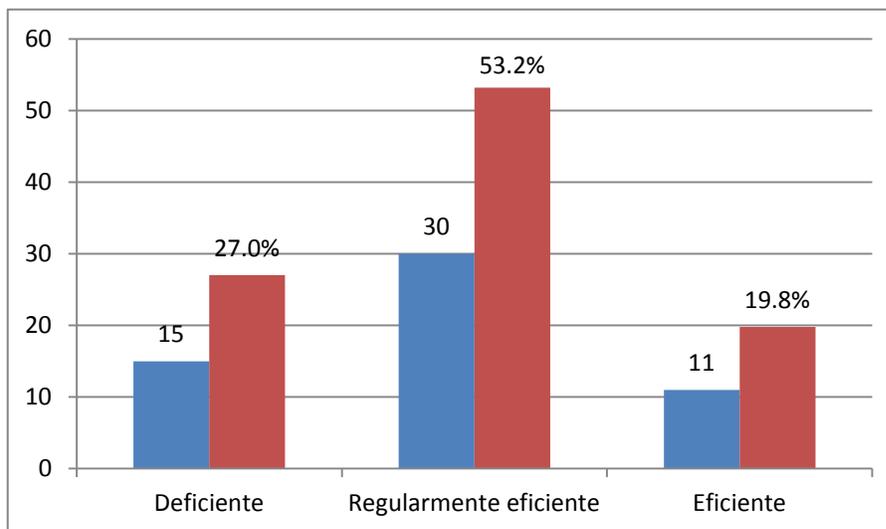


Figura 9: Desempeño laboral en el área de Logística

Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 27% refieren que contadores públicos en su desempeño laboral en el área de logística es bajo. Asimismo, el 53,2% manifiestan que es regularmente eficiente y el 19,8% de los encuestados manifiestan que es eficiente.

INDICADOR: DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE GESTION TRIBUTARIA

Tabla 10

Desempeño laboral en el área de Gestión Tributaria

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	15	26.8	26.8
Regularmente eficiente	27	48.9	75.7
Eficiente	14	24.3	100
Total	56	100	

Nota: Encuestas del estudio

Elaboración Propia

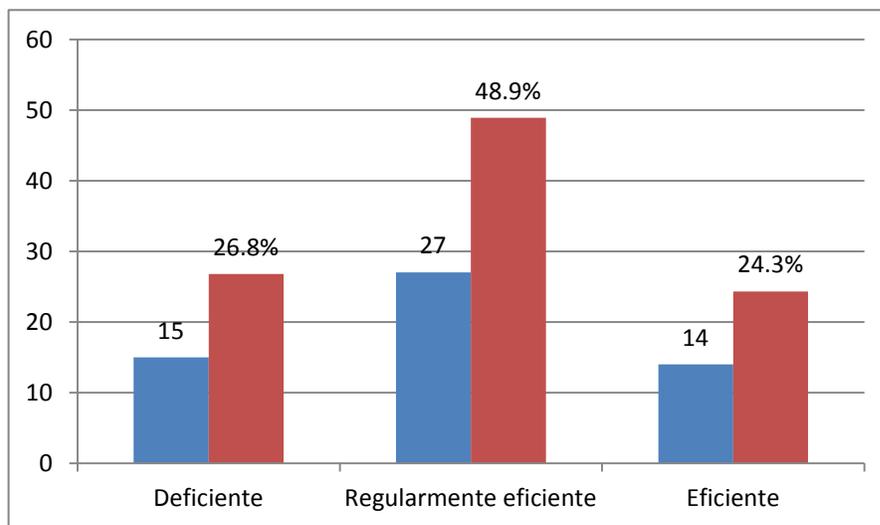


Figura 10: Desempeño laboral en el área de Gestión Tributaria

Del 100% de los especialistas y personal técnico de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa el 26,8% refieren que los contadores públicos en su desempeño laboral en el área de Gestión Tributaria son bajos. Asimismo, el 48,9% manifiestan que es regularmente eficiente y el 24,3% de los encuestados manifiestan que es eficiente.

CAPITULO IV

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.1 Contrastación de la primera hipótesis específicas

Los principios del código de ética profesional influyen positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : Los principios del código de ética profesional no influyen en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

H_1 : los principios del código de ética profesional influyen positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

b) **Nivel de significancia:** 0,05

c) **Elección de la prueba estadística:** Chi Cuadrada

d) **Regla de decisión**

Rechazar H_0 si el valor $-p$ es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor $-p$ es mayor a 0.05

e) Conclusión

Con un nivel de confianza del 95% se concluye los principios del código de ética profesional influyen en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,000 ^a	2	0,002
Razón de verosimilitud	6,884	2	0,032
Asociación lineal por lineal	7,143	1	0,008
N de casos válidos	12		

4.2 Contrastación de la segunda hipótesis

El principio de objetividad influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : Los principios del código de ética profesional no influye en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

H_1 : Los principios del código de ética profesional influyen positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

- b) **Nivel de significancia:** 0,05
 c) **Elección de la prueba estadística:** Chi Cuadrada
 d) **Regla de decisión**

Rechazar H_0 si el valor $-p$ es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor $-p$ es mayor a 0,05

e) **Conclusión**

Con un nivel de confianza del 95% se concluye los principios del código de ética profesional influyen positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,000 ^a	2	0,002
Razón de verosimilitud	6,884	2	0,032
Asociación lineal por lineal	7,143	1	0,008
N de casos válidos	12		

4.3 Contrastación de la tercera hipótesis

El principio de confidencialidad influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

a) **Planteamiento de la hipótesis estadística**

H_0 : El principio de confidencialidad no influye en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

H_1 : El principio de confidencialidad influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

b) **Nivel de significancia:** 0,05

c) **Elección de la prueba estadística:** Chi Cuadrada

d) **Regla de decisión**

Rechazar H_0 si el valor $-p$ es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor $-p$ es mayor a 0,05

e) **Conclusión**

Con un nivel de confianza del 95% se concluye que el principio de confidencialidad influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,000 ^a	2	0,002
Razón de verosimilitud	6,884	2	0,032
Asociación lineal por lineal	7,143	1	0,008
N de casos válidos	12		

4.3.1 Contratación de la cuarta hipótesis

El principio de competencia profesional y debido cuidado influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : El principio de competencia profesional y debido cuidado no influye en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

H_1 : El principio de competencia profesional y debido cuidado influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

b) **Nivel de significancia:** 0,05

c) **Elección de la prueba estadística:** Chi Cuadrada

d) **Regla de decisión**

Rechazar H_0 si el valor $-p$ es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor $-p$ es mayor a 0,05

e) **Conclusión**

Con un nivel de confianza del 95% se concluye el principio de competencia profesional y debido cuidado influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,000 ^a	2	0,002
Razón de verosimilitud	6,884	2	0,032
Asociación lineal por lineal	7,143	1	0,008
N de casos válidos	12		

4.4 Discusión de Resultados

De acuerdo a los resultados con respecto a la variable independiente: principios del código de ética profesional, se determinó que es regular en un 41,5%. En cuanto al indicador: principio de objetividad, se determinó que regular en un 54,9%. El principio de competencia profesional, que es regular en un 48,3%. El principio de confidencialidad, se determinó que es regular en un 48,7%. Con respecto al desempeño laboral en el Área Contable, se determinó que es regular en un 54,6%. El desempeño laboral en el Área de Tesorería, se determinó que es regularmente eficiente en un 46,8%.

En cuanto al desempeño laboral en el área de presupuesto, se determinó que es regularmente eficiente en un 47,7%. En cuanto al indicador: desempeño laboral en el Área de Logística, se determinó

que es regularmente eficiente en un 53,2%. En cuanto al desempeño laboral en el Área de Gestión Tributaria, se determinó que es regular en un 48,9%. Tales resultados se relacionan parcialmente con Ibarra, G. (2005), quien en su estudio “Ética y formación profesional integral” de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, encontró que, si bien la ética profesional se traduce en un conjunto de principios, criterios y valores orientados a regular la conducta con la finalidad de que el egresado logre ser un buen profesionista, es preciso señalar que este proceder ético que impulsa no sólo afecta a la personalidad del profesionista, también tiene impacto en la dimensión científica e innovadora de su quehacer profesional.

De manera específica, la ética profesional influye en la manera de realizar sus funciones o prestar sus servicios, en el uso y aplicación de sus competencias profesionales y en la orientación y finalidad de su quehacer profesional. Para reconocer estos aspectos que engloba la ética profesional es conveniente reflexionar sobre lo que significa ser un buen profesional. Esto involucra diferentes dimensiones, pero, en este trabajo, se recupera el principio de la responsabilidad como una norma que rige al buen profesionista para mostrar la forma como este principio fortalece sus competencias y capacidades profesionales.

La responsabilidad profesional implica capacidad para responder, competencia para prestar un servicio y prestarlo bien. Esto conlleva a contar con las capacidades y competencias profesionales para asumir ese servicio, pero también incluye el imperativo moral de realizarlo bien.

Asimismo, los referidos hallazgos se relacionan parcialmente con Queipo & Useche (2002), quienes en su estudio “El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio La Victoria, encontró que la prestación de un servicio, es una misión difícil que presenta cualquier institución pública o privada hoy en día, en el caso del Ambulatorio La Victoria, partiendo de las variables analizadas se puede derivar que existen elementos que afectan el desempeño de los trabajadores; unos positivos, como el agrado que siente gran parte del personal de mantenimiento al realizar su trabajo; la importancia que las personas le dan al mismo; la armonía y cooperación entre los trabajadores para el desempeño de sus labores y tareas; así como, contar con un supervisor que transmite en forma clara las tareas a realizar para alcanzar los objetivos.

- Sin embargo, se percibieron otros elementos negativos que influyen en el desempeño de las personas que laboran en ese departamento como la baja remuneración y pocos beneficios e incentivos como elementos desmotivadores para el trabajador al no obtener los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas, como: alimentación, educación, transporte y vestimenta, entre otros; aspectos que la institución debe considerar para que los trabajadores sientan que la labor que realizan en su trabajo es importante y determinante en el proceso de prestación del servicio

- La prestación de un servicio, es una misión difícil que presenta cualquier institución pública o privada hoy en día, en el caso del Ambulatorio La Victoria, partiendo de las variables analizadas se puede derivar que existen elementos que afectan el desempeño de los trabajadores; unos positivos, como el agrado que siente

gran parte del personal de mantenimiento al realizar su trabajo; la importancia que las personas le dan al mismo; la armonía y cooperación entre los trabajadores para el desempeño de sus labores y tareas; así como, contar con un supervisor que transmite en forma clara las tareas a realizar para alcanzar los objetivos.

- Sin embargo, se percibieron otros elementos negativos que influyen en el desempeño de las personas que laboran en ese departamento como la baja remuneración y pocos beneficios e incentivos como elementos desmotivadores para el trabajador al no obtener los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas, como: alimentación, educación, transporte y vestimenta, entre otros; aspectos que la institución debe considerar para que los trabajadores sientan que la labor que realizan en su trabajo es importante y determinante en el proceso de prestación del servicio

Asimismo, tales resultados se relacionan en alguna medida con Chong (2013), quien en su estudio “Incremento del Nivel de Desempeño Laboral Mediante da Implementación de Un Sistema de Administración Del Conocimiento en Cervecería San Juan S.A – Tarapoto”, encontró que el Sistema de Información implementado para el centro de Distribución Tarapoto y todo lo que este involucra, para proponer soluciones en otras áreas o centros que necesitan organizarse y automatizarse en la evaluación del desempeño, y así seguir el proceso de innovación y modernización de todas las sedes.

Asimismo, los hallazgos se relacionan parcialmente con Guibert (2013), quien en su “El Rol Del Contador Público y su Responsabilidad Ética ante la Sociedad”, quien determinó que, como producto de los datos obtenidos en la investigación se ha verificado que el Contador si analiza y registra los hechos económicos de la empresa. Esta labor es reconocida por la gran mayoría del Contadores (96%). Estas respuestas coinciden con el aporte que la Contabilidad brinda para las tomas de decisiones y prácticas de un buen gobierno.

- Se ha establecido que los Contadores en un 97%, son conscientes de la ayuda de la contabilidad, en la toma de decisiones y práctica de buen gobierno corporativo; sin embargo, esto no es concordante con el respeto que reciben de la Alta Administración y de la Sociedad, de las cuales sólo logran un reconocimiento en un máximo del 70%.
- El Privilegio del interés de los Stakeholders, por encima de los intereses particulares, no ha quedado claramente establecido, pues sólo es afirmado por el 46% de los Contadores. Esto constituye un serio déficit en la actuación del Contador, que lo ubica como parcializado a los intereses particulares de los propietarios de la empresa, con perjuicio a los demás interesados en la situación financiera de la empresa y sus resultados. Esta puede ser una de las grandes razones, que afecta su imagen ante la Alta Dirección y la Sociedad en general. Un alto porcentaje (84%) afirma que el Contador elabora los Estados Financieros con veracidad e integridad, porque según ellos, el Contador registra la totalidad de la documentación que recibe. Por esta razón, la cantidad de respuestas, se acerca a las respuestas a la primera pregunta. Pero hay un porcentaje (16%),

que debe ser tenido en cuenta que insiste que el Contador está limitado por desconocimiento o por presión de la Administración.

- Los Contadores encuestados coinciden en un 89% que si existe respeto en la aplicación de los PCGA, lo que influye favorablemente, para que el Contador Cumpla y exija el cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Este resultado tiene un efecto coincidente con el inmediato anterior, tanto en lo contradictorio con la conclusión 3, como preocupante por no estar muy cerca al 100%.
- Sobre si existe complementación de su labor contable con el Código de Ética Profesional, sólo el 67% de los Contadores manifestaron que el Contador si lo hace. Este bajo porcentaje se asocia al resultado de no cumplir con el requisito de neutralidad al elaborar los estados financieros, la falta de ética en su actuación como profesional, ante la empresa que lo contrata, sus colegas y las Sociedad en general.

Sólo el 63% de los Contadores manifestaron que la Contabilidad tiene una visión global como Ciencia. Esto es un déficit en la profesión contable, dado que demuestra que hay un gran porcentaje de Contadores que desconoce el sustento científico de la contabilidad y la capacidad o virtud que tiene para poder ver y analizar cada hecho económico en toda su amplitud,

CONCLUSIONES

Primero.

Los principios del código de ética profesional influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, debido a que los principios del código de ética se cumplen en forma regular en un 41,5% y en un nivel bajo en un 30,9%; por lo que los contadores públicos demuestran un desempeño laboral regularmente eficiente en un 46,5% y deficiente en un 30,1%, como resultado que no aplican o cumplen a cabalidad sobre todo el principio de objetividad, con respecto a que los contadores públicos en su labor profesional no actúan con suficiente independencia en su labor de asesor contable, financiero y tributario.

Segundo.

El principio de objetividad influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, debido a que el principio de objetividad del código de ética se cumple en forma regular en un 54,9% y en un nivel bajo en un 30,6%; como resultado que no aplican o cumplen a cabalidad sobre todo el principio de objetividad, con respecto a que los contadores públicos en su labor profesional no actúan con suficiente independencia en su labor de asesor contable, financiero y tributario.

Tercero.

El principio de confidencialidad influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, debido a que el principio de confidencialidad del código de ética se cumple en forma regular en un 48,7% y en un nivel bajo en un 28,9%; por lo que los contadores públicos demuestran un desempeño laboral regularmente eficiente en un 46,5% y deficiente en un 30,1%, por lo que los contadores públicos demuestran un desempeño laboral regularmente eficiente en un 46,5% y deficiente en un 30,1%, debido a que los contadores en su labor profesional no respeta a veces la confidencialidad de la información obtenida en la municipalidad donde labora.

Cuarto.

El principio de competencia profesional y debido cuidado influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, debido a que el principio de competencia profesional y debido cuidado del código de ética se cumplen en forma regular en un 47,4% y en un nivel bajo en un 30,2%; por lo que los contadores públicos demuestran un desempeño laboral regularmente eficiente en un 46,5% y deficiente en un 30,1%, debido a que los contadores públicos no tienen en algunas ocasiones cuidado en las prácticas contables, tributarias, y financieras, vigentes.

SUGERENCIAS

- Se sugiere que el Colegio de Contadores Públicos de Tacna, diseñen un programa de capacitación sobre las Prácticas del cumplimiento del Código de Ética Profesional dirigido a los profesionales contadores públicos que laboran en las instituciones públicas, para que desarrollen un óptimo desempeño laboral.
- Se sugiere que los contadores desarrollen buenas prácticas en cuanto al cumplimiento del principio de objetividad que permita ejercer funciones eficientemente en las diferentes áreas operativas de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.
- Se sugiere que los contadores públicos desarrollen buenas prácticas en cuanto al cumplimiento del principio de confidencialidad para tomar adecuadas decisiones en el Área de Contabilidad en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.
- A los contadores públicos se les sugiere desarrollar buenas prácticas en cuanto al principio de competencia profesional y debido cuidado para optimizar el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aluja, (2004). El papel de la ética en la investigación científica y la educación superior, Fondo de Cultura Económica, Academia Mexicana de Ciencias, México.
- Arellano M. (2001) La ética del Contador Público en su desempeño como gerente de las empresas del sector bancario en el Municipio Libertador del estado Mérida. Trabajo de grado de maestría no publicado, Universidad de los Andes Mérida Venezuela.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill, México. Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional*. Enfoque Integral. Noriega Editores. México
- Chong (2013). *“Incremento del nivel de desempeño laboral mediante la implementación de un sistema de administración del conocimiento en cervecería San Juan S.A – Tarapoto”*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Martín.
- Código de ética del Contador Público. Lima. Perú
- Escámez, J. y Morales, S. (2007). Competencias para la convivencia en una sociedad plural. Revista Miscelánea Comillas, revista de Ciencias Humanas y Sociales, Vol. 65, Núm. 126, pp 481-509.
- Fernandez (2016). *“El contador público, la innovación y los valores éticos y su incidencia en la responsabilidad profesional y social en la Gestión del Gobierno Regional*

- de Ayacucho, 2015*". (Tesis de grado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Fronzizi, R. (1992). *Que son los valores. Introducción a la axiología*. Fondo de cultura económica. México
- García, R.; Olmedo, J.; y Sánchez, J. (2010). *Ética Profesional Docente*. España, Editorial Síntesis.
- Guibert, G. (2013). *El Rol Del Contador Público y su Responsabilidad Ética Ante La Sociedad*. (Tesis de doctorado). Lima – Perú, 2013
- Hernández, Fernández, & Baptista, (2010). *Metodología de la Investigación Científica. México. Metodología de la Investigación científica*.
- Hirsch, A. (2006). "Construcción de un estado de conocimiento sobre valores profesionales en México", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 8, núm.
- Ibarra, G. (2005) desarrolló el trabajo de investigación denominado "Ética y formación profesional integral de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México Reencuentro, núm. 43, agosto, 2005, p. 0
- Kohlberg, L. (1992). *Psicología del desarrollo moral*. Desclee de Brouwer. Bilbao
- Mifsud, T. (1981). *El pensamiento de Jean Piaget sobre la psicología moral*, Santiago: Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación.
- Queipo & Useche (2002). "El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria *Revista de Ciencias Sociales*" Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

Robbins, S. & Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México Mc. Graw Hill Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Distrito Federal, México

Silvia, (2015). *"Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del Contador Público armonizado con las exigencias del nuevo Régimen Económico"*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo.

ANEXOS
MATRIZ DE CONSISTENCIA

**LOS PRINCIPIOS DEL CODIGO DE ETICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS CONTADORES PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CRNEL. GREGORIO ALBARRACÍN
LANCHIPA**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Problema Principal ¿De qué manera los principios del código de ética profesional influye en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿De qué forma el principio de Objetividad influye en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa?</p> <p>b) ¿De qué manera el principio de confidencialidad influye en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa?</p> <p>c) ¿Cómo el principio de competencia profesional y debido cuidado influye en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa?</p>	<p>Objetivo General Determinar si los principios del código de ética profesional influye en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa?</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Analizar de qué forma el principio de objetividad influye en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p> <p>b) Determinar de qué manera el principio de confidencialidad influye en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa</p> <p>c) Analizar cómo el principio de competencia profesional y debido</p>	<p>Hipótesis Principal Los principios del código de ética profesional influyen positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos de la municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>a) El principio de Objetividad influye significativamente en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p> <p>b) El principio de confidencialidad influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p> <p>c) El principio de competencia profesional y debido cuidado influye positivamente en el desempeño laboral de los contadores públicos en la</p>	<p>Variable Independiente X: Los principios del Código de Ética del Contador Público</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principio de objetividad - Principio de confidencialidad - Principio de competencia profesional y debido cuidado <p>Variable Dependiente Y: Desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño laboral en contabilidad - Desempeño laboral en auditoria - Desempeño laboral en Finanzas - Desempeño laboral en tributación

	<p>cuidado influye en el desempeño laboral de los contadores públicos para su mejor desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p>	<p>Municipalidad Distrital Crnel Gregorio Albarracín Lanchipa.</p>	<p>- Desempeño laboral en costos</p>
--	---	--	--------------------------------------

RESULTADOS

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

TABLA 1.
ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. En base a la Escala de lickert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores son: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Regularmente de acuerdo (3) De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 22 es el siguiente.

TABLA 2.**ALPHA DE CRONBACH: CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL
CÓDIGO DE ÉTICA DEL CONTADOR PÚBLICO**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,917	20

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,917 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Cumplimiento de los Principios del Código de Ética del Contador Público” es de alta confiabilidad.

TABLA 3**ALPHA DE CRONBACH: DESEMPEÑO LABORAL**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,945	24

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,945 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Desempeño Laboral” es de alta confiabilidad.

Asimismo, es importante precisar que el alto grado la relación que existe entre la variable, los indicadores y las preguntas del instrumento administrado, le da consistencia y validez a los resultados de la investigación.

	VARIABLE INDEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ETICA DEL CONTADOR PÚBLICO																			
	Princ. de Integridad					Princ. de Objetividad				Princ. de Compet.				Princ. de Conf.			Princ. de Comp. Prof.			
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20
Suj1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
Suj2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Suj3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3
Suj4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
Suj5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
Suj6	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Suj7	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3
Suj8	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
Suj9	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2
Suj10	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
Suj11	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
Suj12	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5
Suj13	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
Suj14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
Suj15	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
Suj16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3
Suj17	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
Suj18	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
Suj19	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
Suj20	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL																								
Desem. Lab. Área contable						Desem. Lab. Area Tesorería						Desem. Lab. Area Presup.						Desem. Lab. Logística					DGT	
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24
Suj1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Suj2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
Suj3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2
Suj4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5
Suj6	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
Suj7	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Suj8	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
Suj9	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
Suj10	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Suj11	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
Suj12	4	4	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3
Suj13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
Suj14	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
Suj15	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
Suj16	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2
Suj17	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	2	3	5	4	4	4	2	3
Suj18	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4
Suj19	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Suj20	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3

**LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL CRNEL. GREGORIO ALBARRACIN
LANCHIPA**

Srs.

Nos encontramos realizando un estudio: Observancia del código de ética del contador – Tacna, 2016, por lo que se ha elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción. Por tanto, mucho agradeceré a usted marque con (X), las alternativas que usted selecciones, de acuerdo a la siguiente escala:

- | | |
|----------------------------|-----|
| a) Muy de acuerdo | (5) |
| b) De acuerdo | (4) |
| c) Regularmente de acuerdo | (3) |
| d) En desacuerdo | (2) |
| e) Muy en desacuerdo | (1) |

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	Principio de objetividad					
1	Los contadores públicos cumplen con el principio de objetividad con relación con otros colegas					
2	Los contadores públicos cumplen con el principio de objetividad con relación de dependencia					
3	Los contadores públicos cumplen con el principio de objetividad en su labor profesional en cuanto a no permitir favoritismo entre la parte directiva y trabajadores de la institución					
4	Los contadores públicos cumplen con el principio de objetividad en su labor profesional cuando actúa con independencia en su labor de asesor contable, financiero y tributario					
	Principio de confidencialidad					
5	Los contadores públicos cumplen con el principio de confidencialidad en su labor profesional por lo que respeta la					

	confidencialidad de la información obtenida en la municipalidad donde labora.					
6	Los contadores públicos cumplen con el principio de confidencialidad en su labor profesional por lo que no presenta indicios de haber revelado información de la municipalidad a terceros.					
7	Los contadores públicos cumplen con el principio de confidencialidad en su labor profesional por lo que toma medidas necesarias para asegurar que el equipo bajo su control respeten el deber de la confidencialidad.					
	Principio de competencia profesional y debido cuidado					
8	Los contadores públicos cumplen con el principio de competencia profesional y debido cuidado en su labor profesional, cuando demuestra conocimiento al asesorar en contabilidad, finanzas y tributación					
9	Los contadores públicos cumplen con el principio de competencia profesional y debido cuidado al demostrar habilidades en cuanto a la asesoría contable, financiera y tributaria					
10	Los contadores públicos cumplen con el principio de competencia profesional y debido cuidado en las prácticas contables, tributarias, y financieras, vigentes.					
11	Los contadores públicos cumplen con el principio de competencia profesional y debido cuidado, cuando brindan un servicio profesional competentes, basado en la práctica leyes vigentes.					

INSTRUMENTOS

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CRNEL. GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA

Srs.

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al desempeño de las actividades profesionales de los contadores públicos – Tacna, 2014, por lo que se ha elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción. Por tanto, mucho agradeceré a usted marque con (X), las alternativas que usted selecciones, de acuerdo a la siguiente escala:

- | | |
|----------------------------|-----|
| f) Muy de acuerdo | (5) |
| g) De acuerdo | (4) |
| h) Regularmente de acuerdo | (3) |
| i) En desacuerdo | (2) |
| j) Muy en desacuerdo | (1) |

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	Desempeño laboral en el área contable					
1	Los contadores públicos brindan asesoramiento contable permanente a la institución.					
2	Los contadores públicos analizan la información económica-financiera de la institución para que pueda tomar la mejor decisión para sus intereses.					
3	Los contadores públicos analizan la interpretación de balances de la institución, eficientemente.					
4	Los contadores públicos elaboran las cuentas anuales de acuerdo a las normas contables.					

5	Los contadores públicos desarrollan la supervisión de la contabilidad y cierre de ejercicio económico, con responsabilidad.					
6	Los contadores públicos valoran a la institución ante la posible compra o venta, eficazmente.					
	Desempeño laboral en el área tesorería					
7	Los contadores públicos brindan asesoramiento tributario permanente a la institución					
8	Los contadores públicos desarrollan el planeamiento tributario eficientemente.					
9	Los contadores públicos en forma permanente revisa el cumplimiento de las obligaciones tributarias.					
10	Los contadores públicos calculan los impuestos en tiempo real.					
11	Los contadores públicos apoyan en procesos de fiscalización de acuerdo a normas tributarias					
12	Los contadores públicos desarrollan interposiciones de reclamos ante la SUNAT, en forma oportuna.					
	Desempeño laboral en el área de presupuesto					
13	Los contadores públicos ayudan a los directivos de la institución a la toma de acertadas decisiones de inversión y financiamiento					
14	Los contadores públicos planifican la situación patrimonial de acuerdo a las necesidades de la institución					
15	Los contadores públicos organizan y administran sus finanzas de la institución					
16	Los contadores públicos asesoran para el ahorro efectivo.					

17	Los contadores públicos asesoran a los directivos de la institución para enfrentar problemas					
18	Los contadores públicos planifican nuevos proyectos					
	Desempeño en el área de logística					
19	Los contadores públicos apoyan desarrollan adecuadamente en el proceso de programación de abastecimiento de bienes y servicios					
20	Los contadores públicos desempeñan sus funciones en el proceso de adquisiciones de bienes y servicios.					
21	Los contadores públicos desempeñan sus funciones adecuadamente en la elaboración del plan anual de adquisiciones.					
22	Los contadores públicos desempeñan sus funciones en el otorgamiento de la buena pro.					
	Desempeño en el área de gestión tributaria					
23	Los contadores públicos apoyan correctamente en el área de recaudación de impuestos.					
24	Los contadores públicos apoyan correctamente en el control tributario.					
25	Los contadores públicos desarrollan apoyan eficientemente en el planeamiento tributario					
26	Los contadores públicos desarrollan apoyan correctamente en presentación de los informes relacionados a la recaudación el área de recaudación de impuestos.					